GÊNERO E EQUIDADE: polícia, lugar de mulheres?

Luciana de Oliveira Dias[*]
Glauco Leão Ferreira Alves[**]
Ana Paula de Toledo Vieira[***]

RESUMO: No Estado de Goiás, duas polícias, mais do que sesquicentenárias, cumprem suas missões constitucionais de prestar o serviço de segurança pública à sociedade. Mulheres dividem com os homens o ambiente interno da Polícia Militar e da Polícia Civil, no nível operacional, gerencial e estratégico da estrutura institucional. Este texto tem o objetivo de analisar a percepção de integrantes das instituições policiais sobre o lugar das mulheres na Polícia. Trata-se de pesquisa que apresenta aportes teóricos e conceituais sobre relações de poder nas corporações, estigma, relações de gênero e hierarquização social sob a ótica dos Direitos Humanos. O procedimento metodológico incluiu um levantamento bibliográfico e a aplicação de questionário, empregando a técnica de amostragem por conveniência, com produção de resultados que refletem o universo pesquisado a partir da disponibilidade de respondentes sobre a temática polícia, relações de gênero e equidade.

Palavras-chave: Polícias; Lugar; Mulheres; Direitos Humanos; Equidade.

DOI: https://doi.org/10.36776/ribsp.v5i11.165

Recebido em 15 de dezembro de 2021.	Aprovado em 13 de março de 2022

[*] Universidade Federal de Goiás (UFG) ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2570-8078 - CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/9317426815646934

[**] Universidade Federal de Goiás (UFG) ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5319-3163 - CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/1844737589096676

[***] Universidade Federal de Goiás (UFG) ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2451-0457 - CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/4342249399592371

1. INTRODUÇÃO

Em 2015, foi realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública - FBSP, por meio do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas – NEOP, um levantamento sobre questões de violência de gênero, discriminação e sobre carreira policial em que participaram profissionais das diversas instituições de segurança pública do país.

As Mulheres nas Instituições Policiais foi uma pesquisa que possibilitou uma análise sobre relações de gênero no ambiente interno dessas instituições, porém, houve a ressalva de que os resultados não podiam ser diretamente ampliados para o universo de todas as instituições de segurança pública no Brasil, mas que possibilitavam a compreensão das relações de poder e gênero no exercício da atividade profissional (FBSP, 2015).

A desigualdade entre mulheres e homens frente à carreira policial é objeto de discussões sobre Direitos Humanos, na medida em que o feminino continua segregado a determinados lugares, reproduzindo uma pseudo equidade nas relações de gênero no ambiente de trabalho que promove policiamento preventivo e/ou repressivo aos delitos.

A partir desses pressupostos, desenvolvemos o presente texto com o objetivo de analisar a participação das mulheres nos diversos níveis hierárquicos da Polícia Militar - PM e da Polícia Civil - PC do Estado de Goiás, bem como a presença de alguma forma de misoginia, assédio moral, autonomia e equidade na tomada de decisão dos cargos de chefia e oportunidades na carreira.

A pesquisa analítico-descritiva contou com uma revisão de literatura que apresenta o modelo teórico sobre cultura organizacional, relações de poder nas corporações, conceitos de estigma, gênero, mulher e hierarquização social. O procedimento metodológico incluiu a aplicação de um questionário, via *Google Forms*, sobre a temática polícia, gênero e equidade, empregando a amostragem por conveniência em que foi encaminhado para o efetivo das duas polícias goianas para entender o universo pesquisado por meio da amostra. É importante salientar que nem todos os elementos do público alvo têm a mesma oportunidade para participarem da amostra, tornando os resultados sujeitos à não generalização (BICKMAN & ROG, 1997).

O questionário foi replicado nos grupos de *WhatsApp*, compostos especificamente por policiais, utilizando a técnica *snowball* ou bola de neve, no período compreendido entre 22 a 28 de agosto de 2021. Essa técnica, não probabilística, é empregada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais encaminham o formulário para novos respondentes, cadeias de referência ou rede, até que se ultime o objetivo proposto (BIERNACKI & WALDORF, 1981).

No total, foram 697 respondentes da PM e da PC do Estado de Goiás, sendo que da Polícia Civil, 321 responderam o questionário representando 9,8% do efetivo da ativa – 14% do efetivo feminino e 7,7% do masculino. Da Polícia Militar, foram 376 respondentes, 3,2% do efetivo da ativa, sendo 10,7% do efetivo feminino e 2,4% do masculino. Sobre o gênero dos respondentes, 47% foram mulheres da PC, enquanto que na PM foram 32%.

Há de se ressaltar que nas duas instituições, o efetivo da ativa é predominantemente de homens, sendo que de 3.279 policiais civis, 1.083 são mulheres, ou seja, 33% do efetivo total da ativa, enquanto que dos 11.743 policiais militares da ativa, 1.142 são mulheres, representando 9,72% do efetivo total.

O artigo foi estruturado em quatro partes. Na primeira parte, faremos uma apresentação do modelo teórico sobre cultura organizacional, relações de poder nas corporações, conceitos de estigma, mulher, gênero, polícia, misoginia, hierarquização social e sub-representação das mulheres em relação aos cargos de chefia/comando. Nas

segunda e terceira partes, há a caracterização da estrutura da Polícia Civil e da Polícia Militar do Estado de Goiás, com um breve retrospecto histórico, bem como o recorte atual das duas instituições.

Na parte final, há a descrição sobre o perfil dos respondentes em relação à instituição a que pertencem, idade, raça, identidade de gênero, renda salarial, tempo de trabalho e nível hierárquico na administração pública. São também correlacionados os dados obtidos com a aplicação do questionário em relação às duas polícias, através de uma análise descritiva, à luz dos conceitos trabalhados, a partir do cruzamento das variáveis utilizadas, no intuito de diagnosticar o lugar das mulheres nas instituições policiais goianas, contando com a exibição de gráficos, tabelas, percentuais e argumentos baseados na literatura empregada, para melhor evidenciar ao leitor os resultados da pesquisa.

Uma hipótese a ser comprovada é a de que há uma desigualdade estruturada pelo gênero, impossibilitando as mulheres de ocuparem o espaço policial com a mesma autonomia e oportunidade de carreira em relação aos homens.

As autoras e o autor realizam suas considerações finais, trazendo reflexões e ponderando alternativas para as questões suscitadas ao longo do texto. O debate é atual e indispensável, revelando a necessidade de políticas públicas para que o lugar nas Polícias Militar e Civil não seja essencialmente masculino, promovendo equidade em relação ao gênero, afastando qualquer forma de misoginia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A cultura organizacional está relacionada a diversos aspectos, dentre os quais, destacamos o estilo de gerenciamento, estratégias, crenças, tradições, valores, costumes, conhecimentos e relacionamento interpessoal em um ambiente específico (DAFT, 1999).

A cultura significa uma reunião de atitudes e comportamentos que são ratificados, de maneira geral, pela sociedade, influenciando e condicionando as ações dos sujeitos (KANAANE, 1995). A cultura se expressa em elementos simbólicos ou reflete práticas organizacionais, estabelecendo uma missão, visão, objetivos, processos, gestão, sistema de poderes e tomada de decisão, bem como retrata o pensar e o sentir de um determinado grupo. Freitas (1991) se refere à cultura organizacional como:

> Um padrão de pressupostos básicos compartilhados que o grupo aprendeu como um meio de resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna, que tem funcionado bem o suficiente para ser considerado válido e, portanto, para ser ensinado a novos membros como forma correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas (FREITAS, 1991, p. 7).

Fleury (1996) aponta que, em uma cultura, existe uma capacidade de ordenação e de construção de identidade organizacional, não permitindo somente o fluxo de comunicação e de adesão, mas exterioriza também relações de poder e de uma consequente subjugação.

A divisão de trabalho é fundamentada em uma especialização das atividades exercidas, ou seja, uma diferenciação em termos de desdobramentos das funções em um ambiente organizacional, entre horizontal e vertical. Na diferenciação horizontal, ocorre uma subdivisão laboral quando executadas as tarefas, enquanto que a vertical se refere a níveis de supervisão, coordenação, em uma estrutura hierarquizada, denotando graus de autoridade (HALL, 1999).

Stoner e Freedman (1995) consideram que, de uma maneira geral, as organizações são formadas por três níveis hierárquicos: estratégico, tático e operacional. O nível estratégico aponta diretrizes a longo prazo, sendo o centro de tomada de decisão, principalmente quando se relaciona com o ambiente externo da organização, correspondendo à alta administração. Exercendo uma integração entre os outros dois níveis, o tático ou gerencial estabelece

diretrizes a médio prazo, traduzindo as estratégias e as convertendo em programas para os colaboradores cumprirem, além de alocarem recursos dentro das diversas unidades. O nível operacional ou técnico corresponde à equipe de execução, aplicando os programas e prestando os serviços de forma padronizada, com diretrizes a curto prazo.

Entre diferenciação horizontal e vertical, ou nos níveis hierárquicos, encontramos relações sociais em um ambiente de trabalho em que há uma previsibilidade de categorias e atributos em pessoas consideradas normais. Quando um estranho se aproxima, concepções são pré-elaboradas com expectativas se esse se insere nas normativas exigidas e rigorosas.

> Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável [...] Tal característica é estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande (GOFFMAN, 1975, p. 12).

O autor, sociólogo e antropólogo, menciona que o estigma possibilita a construção de uma identidade real e outra virtual. A primeira reflete um agrupamento de atributos e categorias que uma pessoa concebe possuir, enquanto que a virtual é um conjunto desses mesmos valores que as pessoas têm para aquele incomum que surgiu em determinado ambiente, com exigências de caráter estabelecidas pelos normais em relação ao ser estranho. Assim, o estigma tem a característica dessa desconformidade entre as identidades sociais virtual e real.

Goffman (1975) assinala que o estigma decorre de três circunstâncias: do corpo - com suas deformidades; da culpa individual – desonestidade e crenças errôneas; das marcas tribais – raciais, religiosas ou de nacionalidade estrangeira emitidas pela linguagem. A estigmatização traz prejuízos para os estigmatizados, pois abala os processos fundamentais do sujeito, como autoconceito, padrões de comportamento e interações sociais. "O meio social é um fator determinante para a geração e perpetuação de estigma, assim como a história e a cultura considerando todas as categorias e pessoas que os compõem" (SIQUEIRA; CARDOSO JUNIOR, 2011, p. 20).

A palavra mulher tem origem latina *mulĕr* e de acordo com o dicionário de Ferreira (1999), trata-se de um substantivo feminino que indica uma pessoa do sexo ou gênero feminino. Obviamente esse significado, bastante limitado, subentendia também a mãe, esposa e dona de casa, atividades que, por muito tempo, foram tidas como exclusivas do universo das mulheres.

No século XX, a ideia de direitos iguais trouxe consigo os questionamentos sobre os direitos de igualdade também para os sexos, masculinos e femininos, passando a categoria "mulher" a buscar essa paridade. Inicialmente, tinha-se a ideia que as mulheres funcionariam como uma categoria fixa e que, as suas dificuldades e desafios, eram, religiosamente, as mesmas. Algumas feministas começaram a questionar essa situação de particularidade que cada uma vivia e em 1975, Gayle Rubin propõe um sistema sexo/gênero para explicar e satisfazer a necessidade de expor essa dualidade, assim, "o sexo e a fêmea seriam as matérias-primas, enquanto o gênero e a "mulher domesticada" seriam os produtos transformados" (MENDES, 2021, p. 47).

Todavia esse sistema binário, composto por duas grandezas complementares, foi alvo de diversas críticas das feministas da época, afinal a ideia de gênero não poderia apenas ser usada para diferenciar os sexos, haveria de se conectar também com as relações de poder encontradas na política, no trabalho e na sociedade (SAFFIOTI, 2011).

Scott (1995, p. 29) problematiza o gênero com os demais constituintes do ambiente no qual o ser mulher se insere, iniciando, então, o estabelecimento da combinação de gênero e relações sociais, assim os elementos sociais de exclusão se

somam ao gênero, onde "em conjunção com a visão de igualdade política e social, que inclui não só o sexo, mas também a classe e a raça".

Mas, então, qual seria o conceito exato de gênero? Não há, pois afinal cada feminista irá destacar a forma que melhor lhe convier, entretanto, a definição que Saffiotti (2011) traz, por ser abrangente, nos parece a mais adequada. Segundo a autora e pesquisadora:

> Enquanto categoria histórica, o gênero pode ser concebido em várias instâncias: como aparelho semiótico (apud LAURETIS, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretações de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (apud SCOTT, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (apud FLAX, 1987); como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (apud SAFFIOTI, 1992, 1997b; apud SAFFIOTI e ALMEIDA, 1995) etc (SAFFIOTI, 2011, p. 45).

Assim, poder-se-ia dizer que "gênero é a construção social do masculino e do feminino" (SAFFIOTI, 2011, p. 45). Para Butler (2019, p. 27) "o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza", está é uma definição bastante útil, pois deixa claro, o quanto gênero tem natureza mutável e temporal, não sendo algo permanente, poderá ser alterado e melhorado. Assim sendo, as concepções de gênero se mostram interdisciplinares, multifacetados, sem prevalência e hierarquia entre as categorias pesquisadas. Todavia as relações estabelecidas entre gênero e os agentes sociais - raça, classe social, sexualidade, por serem extremamente íntimas e dinâmicas, são responsáveis, de maneira velada e silenciosa, pela manutenção das relações de poder exercidas sobre as mulheres e demais minorias.

Sendo as estruturas de dominação o produto de um trabalho incessante, que conta com a contribuição e participação das instituições família, igreja, escola, Estado e, por motivos óbvios, o homem, com suas práticas violentas de subjugação e poder. E diante dessa "economia de bens simbólicos", as mulheres reproduzem categorias criadas pelo ponto de vista dos homens, passando a aceita-las como algo natural e passando a buscá-las quer seja nas vestimentas usadas ou na depreciação de seus corpos e de sua feminilidade, tentando alcançar padrões de beleza e moral rígidos e inatingíveis (BOURDIEU, 2017).

Essas condições de dominação, na maioria das vezes, não são percebidas e sua reprodução é naturalizada entre as mulheres, estabelecendo comportamentos assimétricos, contribuindo para a perpetuação de ações de violência de gênero contra as mulheres. É interessante ressaltar a contradição vivida entre a concepção de liberdade incondicional trazida pelo capitalismo globalizado, no qual, "o indivíduo em sua forma abstrata, como um ser plenamente autônomo e responsável por suas escolhas e destino [seriam] pessoas descoladas de suas crenças, ideologias, costumes e tradições" (MENDES, 2021, p. 50).

Tais padrões de pensamento e de vivência funcionam como apoiadores dos comportamentos e opiniões, que culpabilizam as mulheres pelas situações de violências, por elas, sofridas. Notadamente, explicar relações de poder sem situar a importância do patriarcado contemporâneo, não seria possível. "O patriarcado contemporâneo se perpetua na atualidade pelo revezamento das elites políticas nos espaços institucionais, garantindo, desse modo, a manutenção de uma governança hierárquica, opressiva e excludente" (MENDES, 2021, P. 52).

Davis (2016) estuda interseccionalidades, além de movimentos que combatem assimetrias sociais de gênero, raça e classe estruturadas na sociedade, em diversas manifestações. Em sua obra Mulheres, Raça e Classe, evidencia-se como se entrelaçam gênero e raça diante de opressões oriundas da exploração no trabalho, incidindo sobre o que é subjetivo,

ao sentimento, à opinião sobre determinado tema, sendo, as mulheres, silenciadas ou simplesmente ignoradas.

Em relação aos órgãos de segurança pública, alguns elementos ainda provocam o afastamento feminino da atividade policial de uma forma geral, pois, segundo Dias e Rosa (2014), há o entendimento, por intermédio de representações sociais do meio organizacional ou mesmo da sociedade, de que o trabalho policial está ligado mais a elementos de belicosidade, virilidade e disponibilidade do uso de força do que o trato cuidadoso, o diálogo e a paciência. Em organismos policiais militares, existem cotas de exclusão no momento de ingresso de mulheres por meio de concurso público, podendo ser compreendidos como discriminação de gênero, com traços de misoginia ao longo da carreira.

> Na segurança pública, ainda vigoram modelos reprodutores de discursos e práticas responsáveis pela alocação das mulheres em estamentos inferiores, o que por sua vez inferioriza também indivíduos por seus pertencimentos de gênero. Esses discursos e práticas legitimam toda a violência, inclusive simbólica, introduzindo e reproduzindo signos que asseguram a eficaz reedição de relações de gênero marcadas pela desigualdade e subalternização das mulheres (DIAS e ROSA, 2014, p. 169).

A misoginia caracteriza-se como uma aversão às mulheres ou até mesmo um ódio, incluindo objetificação, discriminação sexual, depreciação, violência, além de perseguições. Pode ser uma situação silenciosa ou disfarçada, mas que manifesta a opressão de gênero quando se questiona a cultura do poder masculino (CARVALHO; MOTERANI, 2016). Sobre autoridade e hierarquia, BALESTRERI (1998, p. 5) entende que

> [...] a polícia é o vetor potencialmente mais promissor no processo de redução de violações aos Direitos Humanos. Pela autoridade moral e legal que possui, até com o respaldo para o uso da força necessária, a polícia pode jogar o papel de principal violadora de direitos civis e políticos, mas pode, igualmente, transformar-se na sua maior implementadora.

Balestreri (1998) reflete que é primordial que o cidadão policial tenha motivação e sinta orgulho da profissão que presta o serviço de segurança pública, fortalecendo sua imagem perante a sociedade e elevando sua autoestima. Neste sentido, a polícia necessita da hierarquia para seu perfeito funcionamento, porém há de se distinguir hierarquia/ordem de humilhação/perversidade, com práticas que comungam de respeito e convergência de regras supra pessoais e eivadas de lógica.

3. POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE GOIÁS

Em 1808, foram criadas duas forças policiais, a Intendência Geral da Polícia da Corte e do Estado do Brasil e Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, que originariam a Polícia Civil e a Militar, respectivamente. Suas funções estavam relacionadas à manutenção do espaço urbano:

> As atividades iniciais das polícias brasileiras tratavam, portanto, de assuntos relacionados à manutenção do espaço urbano, como obras públicas, saneamento e organização do espaço. Além disso, as forças policiais ocupavam-se de proteger a ordem pública, a propriedade e as instituições públicas atuando de forma repressiva em relação aos escravos e classes inferiores (LARA; MACÊDO; CORRÊA, 2021, p. 10).

No dia 05 de agosto de 1898, pela Lei Estadual n.° 185, é criada a organização do serviço policial, o que se passa a entender como a origem da Instituição Polícia Civil de Goiás. No ano de 1900, com o Regulamento da Secretaria de Polícia do Estado de *Goyas*, são definidas as atribuições dos servidores da Polícia Civil e, no ano de 1901, com a Lei estadual n.° 231 de 10 de agosto, é criado o

Código do Processo Criminal do Estado de *Goyas* e nesse sentido criadas as primeiras delegacias de polícia do Estado.

Até que no ano de 1991, através da Lei n.º 11.438 de 03 de maio é criada a Diretoria-Geral da Polícia Civil, sendo atualmente denominada Delegacia-Geral da Polícia Civil. A Polícia Civil é composta por delegados, agentes, escrivães, papiloscopistas e com alguns cargos que serão extintos quando da inexistência de servidores na ativa: agente auxiliar policial, agente policial e escrevente policial, sendo que todos os cargos são regidos pelas Leis Estaduais n.º 16.901/2010 e n.º 20.756/2020.

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 144, parágrafo quarto, que a Polícia Civil, em cada unidade federativa, tem a competência de apurar infrações penais, exceto as militares, além de exercer as funções de polícia judiciária.

Os delegados de polícia têm carreira própria relativa às atribuições de direção da instituição de acordo com o dispositivo constitucional, tendo a missão de instaurar inquéritos, presidir flagrantes, requerer diligências e procedimentos relativos à busca e apreensão.

Segundo a Lei n.º 16.901/2010, são atribuições dos titulares dos cargos de:

> [...] Escrivão de Polícia o exercício de atividades de formalização dos procedimentos relacionados com as investigações criminais e operações policiais, bem como a execução de serviços cartorários, além de outras definidas em regulamento. [...] Agente de Polícia a participação e colaboração no planejamento e execução de investigações criminais, a produção de conhecimentos e informações relevantes à investigação criminal, bem como a execução das operações policiais, além de outras definidas em regulamento. [...] Papiloscopista Policial o exercício de atividades de identificação humana, por meio da realização de exame como papiloscópico, representação facial humana, prosopografia e necropapiloscópico, bem como a identificação humana civil e criminal, além de outras definidas em regulamento (GOIÁS, 2010).

Os policiais civis estão distribuídos em Distritos Policiais em todo o Estado de Goiás vinculados a Delegacias Regionais de Polícia - DRP, sendo que cada DRP abrange uma área com delegacias em cidades periféricas subordinadas a DRP que tem sua base administrativa na cidade sede.

Dentro dos indicadores do planejamento estratégico, a Polícia Civil do Estado de Goiás tem a missão de buscar a verdade pela investigação criminal e com a visão de ser referência de Polícia Judiciária na elucidação das infrações penais na integração social, irradiando boas práticas administrativas e operacionais.

Certos delitos são investigados por Delegacias Especializadas, em apoio ao trabalho das delegacias distritais, pois houve um desenvolvimento da atividade criminosa com organização e com alta periculosidade, necessitando, assim, uma investigação composta por equipes com treinamento diferenciado. As Delegacias Especializadas atendem também grupos vulneráveis devido à natureza do crime e pela necessidade de um atendimento com maior cautela a essas pessoas que possuem menor condição de defesa. Além disso, há o Disque-Denúncia 197 para que qualquer pessoa possa prestar uma informação à Polícia Civil, sem necessidade de se identificar, preservando o anonimato e, ao mesmo tempo, auxiliando a investigação policial.

Pimenta (2004) menciona, em sua pesquisa, que a primeira Delegada de Polícia do Brasil, foi da Polícia Civil do Estado de Goiás. Natalina Maia Rodrigues nasceu em Serranópolis-GO, em 12/09/1930, ingressou nos quadros da PCGO no dia 16/02/1963. Foi professora da Academia da Polícia Militar, sendo sua primeira lotação como Delegada Adjunta da Corregedoria. Trabalhou na Guarda Civil em 1964, logo depois no 2º DP de Goiânia, Polinter e na Delegacia de Acidentes de Trânsito. Criou e organizou a Delegacia de Menores. Aposentou-se em 30/11/1981 no governo de Ary Valadão. Prestou 20 anos de serviço para a Polícia Civil, falecendo no dia 18/12/2015, os 85 anos. Em entrevista concedida ao

pesquisador no dia 10/11/2004, Natalina disse:

> Em 1965 eu estive no Paraná, representando Goiás no Congresso de Delegados de Combate ao Furto e Roubo de Automóveis, então lá virei estrela né, única delegada mulher. E daí 2 anos depois, teve uma inscrição para Delegados no Paraná, de uma moça que era escrivã, e eles não aceitaram a inscrição dela, por ser mulher. [...] Lá eles alegaram que a mulher precisava se dar ao respeito não podia ser polícia. Eu falei aqui em Goiás ser polícia não é desrespeitável, então eu acho que exerço minha profissão com toda a dignidade, porque eu sou respeitada do Secretário ao bandido, todos (PIMENTA, 2004, p. 4).

Em 1974 foi realizado o concurso público para o cargo de Agente de Polícia de 3ª Classe e considerado pelo senso comum da época, como uma profissão para homens, poucas mulheres se arriscavam a fazer esse certame. Ainda não havia na Polícia Civil, mulheres no cargo de Agente de Polícia e nesse concurso, poucas se inscreveram e apenas três conseguiram avançar nas etapas até se efetivarem como policiais civis (PIMENTA, 2004).

4. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

A história de criação da Polícia Militar em nosso país inicia-se com a chegada da família real portuguesa, no século XVI, quando Dom João III, instituiu a criação de um grupamento de funcionários da corte, que originaria a instituição policial militar. Inicialmente, a guarda atuava apenas na capital, contudo o aumento da população ocasionou um incremento também nos crimes, necessitando a criação de uma força que reprimisse tais eventos na capital e nas demais cidades.

Primeiramente, a função de policiar as terras brasileiras, ficou a cargo de funcionários recrutados pela corte, depois com a instituição de capitanias hereditárias, coube aos donatários à função de polícia e justiça e, posteriormente, com o Governo-Geral, houve a criação de algumas funções policiais, que com o auxílio de quadrilheiros e capitães do mato, exerciam atividades de vigilância (VIEIRA e SILVA, 1955).

> Até a chegada da corte portuguesa, o sistema policial brasileiro funcionou de forma precária com base no serviço dos quadrilheiros. Formalmente, somente a partir e 1808 é que foram criadas as instituições precursoras da polícia civil e da polícia militar, outrora denominadas nessa ordem como Intendência Geral da Polícia da Corte e do Estado do Brasil e Divisão Militar da Guarda Real de Polícia (LARA; MACÊDO; CORRÊA, 2021, p. 8).

Em 1830, em meio às várias revoltas que eclodiram no Brasil, a Guarda Real de Polícia é extinta, passando a dar lugar a Guarda Nacional, uma milícia cidadã militar, contudo, foi em 1840, que as funções administrativas, de prevenção dos crimes, e as funções judiciárias, com medidas tomadas após o crime acontecer, se separaram. Em 1889, com o advento da República, houve a regulamentação do serviço de polícia como sendo de responsabilidade dos estados, todavia a função preventiva-repressiva da instituição, em nada mudou. Durante os anos de ditadura militar, de 1964 a 1985, as forças armadas atuaram diretamente reprimindo as ações da população, sobretudo oprimindo os que atuavam contra o governo (LARA; MACÊDO; CORRÊA, 2021).

A criação da polícia em Goiás não difere das outras províncias do Brasil e se dá no ano de 1858, quando o Dr. Januário da Gama Cerqueira, presidente da Província de *Goyas*, sanciona a resolução de número 13 e cria a Força Policial de *Goyas*. Seus primeiros integrantes são civis contratados, que usam apenas cassetetes, sem armamento de fogo - praças.

No ano de 1970, o General-de-Exército Orlando Geisel, Ministro de Estado do Exército, assina o Decreto nº 66.862, de 8 de julho de 1970, o Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares - R-200 e em 1975 é criada em Goiás a Lei n.º 8.033, de 02 Dezembro de 1975, que

dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás determinando a situação, as obrigações, os deveres, direitos e prerrogativas dos Policiais Militares do Estado de Goiás, esta norma também determina que os policiais militares são uma categoria especial de servidores públicos estaduais.

Todavia é o artigo 144 da Constituição Federal de 1988 que estabelece e limita as funções e atribuições de todas as forças de segurança pública do Brasil, sendo as Polícias Militares responsáveis pela atuação ostensiva e a preservação da ordem pública nos territórios estaduais e Distrito Federal, além de serem forças auxiliares e reserva do Exército.

O efetivo da Polícia Militar é composto por oficiais, que se inicia em 2º Tenente, sendo o último posto o de Coronel, e de praças, de Aluno Soldado a Cadete do 3º Ano, pertencentes aos quadros de policiais operacionais, administrativos, músicos ou da saúde.

Em 1986, com a sanção da Lei n.º 9.967, de 14 de janeiro de 1986, pelo governador, Iris Rezende Machado, a Polícia Militar do Estado de Goiás passa a incluir mulheres em seu efetivo e, a partir dessa data, elas começam a fazer parte do restrito mundo policial militar goiano. Dentre as várias exigências impostas às candidatas ao cargo, algumas se destacam, dentre elas a necessidade de serem solteiras, viúvas ou legalmente separadas; a proibição de se casarem por um período de dois anos e, caso tivessem filhos, a obrigação de transferir a guarda de seus pequenos a terceiros.

Na época, noventa e nove praças policiais femininas se formaram e, passaram a constituir a chamada Companhia de Polícia Militar Feminina - CIA PM FEM. Onze anos mais tarde, a Companhia, por ato do governador Luís Alberto Maguito Vilela, é extinta (Lei n.º 12.608, de 17 de abril de 1995) e o efetivo feminino é incorporado ao masculino, criando um quadro único de policiais militares, praças e oficiais.

A Lei n.º 9.967, de 14 de janeiro de 1986, as efetivou na corporação e as funções que exerceriam seriam de assistência a determinados grupos sociais, como afirma Oliveira (2012, p. 36) "o acesso à mulher na corporação policial se deu para fins de assistência social, quando da necessidade do outro sexo para auxílio às autoridades públicas", entretanto quando, em função da Lei n.º 12.608, de 17 de abril de 1995, ocorre a extinção dos quadros femininos, a mulher policial militar, passa a ter acesso a outras funções e unidades da Polícia Militar. Porém as atribuições das policiais femininas e os locais de lotação que elas trabalhariam, foram determinados pelo Comandante Geral da instituição, havendo novamente a necessidade da anuência de um homem, determinando onde e com o que iriam trabalhar.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No total, foram 697 respondentes da PM e da PC do Estado de Goiás, sendo 423 policiais homens e 274 policiais mulheres. Da Polícia Civil, 321 responderam o questionário representando 9,8% do efetivo da ativa – 14% do efetivo feminino (152 mulheres respondentes) e 7,7% do masculino (169 homens respondentes). Da Polícia Militar, foram 376 respondentes, 3,2% do efetivo da ativa, sendo 10,7% do efetivo feminino (122) e 2,4% do masculino (254). Sobre o gênero dos respondentes, 47% foram mulheres da PC, enquanto que na PM foram 32%.

Quase a metade do total dos respondentes da PM e da PC tem entre 31 e 50 anos de idade, sendo que 48,6% se declararam pardos; 43% brancos; 7,2% pretos; 1% amarelo e 0,1% indígena.

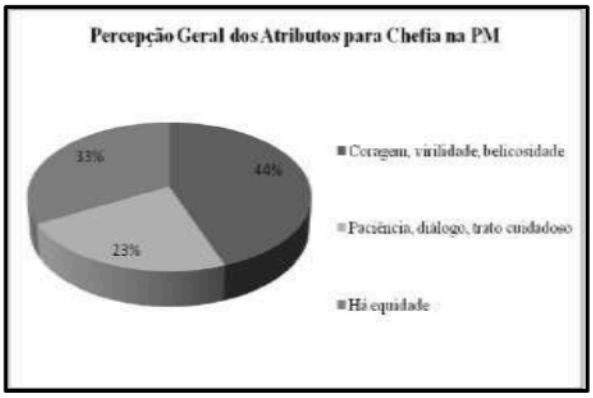
Em relação à Polícia Militar, 41,8% têm de 11 a 20 anos de tempo dedicado à instituição e 27,1% têm de 21 a 30 anos de tempo de serviço. Na Polícia Civil, 47% têm de 11 a 20 anos; 34,6% até 10 anos de serviço ativo na instituição e 14% têm de 21 a 30 anos de tempo na carreira policial. Dos respondentes policiais militares, 33,2% têm

mais de 21 anos de serviços prestados, enquanto que na Polícia Civil somente 18,4%.

Questão 1 - Cargos de chefia na instituição policial e sua relação com elementos estereotipados como masculinos e/ou femininos.

Dos 376 policiais militares que responderam a esse questionamento, 167 (44,4%) atribuíram que as funções de chefia estão mais relacionadas à coragem, virilidade e belicosidade; 85 (22,6%) atribuíram a chefia à paciência, diálogo e trato cuidadoso e 124 (33%) relacionaram a chefia à equidade desses atributos, conforme figura 1.

Figura 1 - Percepção Geral dos Atributos para Chefia na PMGO



Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Para 70 mulheres (57,4% das policiais militares respondentes), as funções de chefia estão relacionadas à coragem, virilidade e belicosidade, assim como para 97 homens (38,2%). 22 mulheres (18% das respondentes femininas) associaram chefia mais à paciência, diálogo e trato cuidadoso, enquanto 63 homens (24,8%) relacionaram que os cargos de chefia estão mais relacionados a ser paciente e manter diálogo e trato com os subordinados (Tabela 1).

Tabela 1. Percepção Geral dos Atributos para os Cargos de Chefia na PMGO

Atributos	*Masculino*	*%*	*Feminino*	*%*	*TOTAL*	*%*
Coragem, virilidade, belicosidade	97	38,2	70	57,4	167	44,4
Paciência, diálogo, trato cuidadoso	63	24,8	22	18,0	85	22,6
Há equidade	94	37,0	30	24,6	124	33,0
TOTAL	254	100,0	122	100,0	376	100,0

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Evidenciamos que, para as mulheres, atributos tidos como masculinos (coragem, virilidade e belicosidade) são mais importantes (57,4%) e relevantes para a chefia, do que para os homens (38,2%), exteriorizando o quanto o pensamento patriarcal e machista, presente na sociedade e na instituição, também habita no feminino. Outro ponto relevante é que, para 63 homens respondentes (24,8%), ter paciência, manter diálogo e trato cuidadoso (atributos tidos como femininos) com os subordinados e pares são mais importantes nos cargos de chefia, ao passo que apenas 22 mulheres (18%) acham importante tal relação de respeito e cuidado, deixando claro que, por pertencerem a uma corporação tipicamente masculina, as qualidades tidas como femininas devem ser abandonadas e os atributos masculinos, devem ser internalizados e reproduzidos, talvez na tentativa de que para fazer parte deste universo de homens, seja necessário abandonar valores e atitudes que estejam relacionadas à "fraqueza feminina".

Na avaliação de 30 mulheres (24,6%), há equidade nas atribuições e valores relacionados à chefia, enquanto que 94 homens (37%) percebem essa mesma equidade no seu cotidiano de trabalho. Quantitativamente, o gênero dominante dentro da instituição é o masculino, sendo assim, quem domina não percebe o quanto a equidade está distante da minoria feminina presente na Polícia Militar.

De acordo com a figura 2, para 99 policiais civis respondentes (30,8% do total), atributos como coragem, virilidade e belicosidade são mais importantes para o exercício da chefia. 71 mulheres (46,7% das respondentes da PC) e 28 homens (16,6%).

Quanto aos atributos tidos como femininos (paciência, diálogo e trato cuidadoso), para 44 mulheres policiais civis (28,9%) e 70 homens policiais civis (41,4%) é mais importante ao chefe ser paciente e manter diálogo.

Figura 2 - Percepção Geral dos Atributos para Chefia na PCGO

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Na Tabela 2, verificamos que o número de homens que creem na equidade dos atributos de chefia, é superior ao de mulheres, assim sendo, 71 (42% dos homens respondentes da PC) consideram que há neutralidade, diferindo das 37 mulheres (24,3% das mulheres respondentes).

Tabela 2. Percepção Geral dos Atributos para os Cargos de Chefia na PCGO

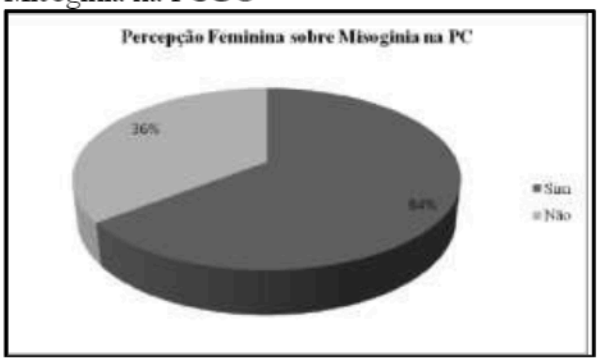
Atributos	*Masculino*	%	*Feminino*	%	*TOTAL*	%
Coragem, virilidade, belicosidade	28	16,6	71	46,7	99	30,8
Paciência, diálogo, trato cuidadoso	70	41,4	44	28,9	114	35,5
Há equidade	71	42,0	37	24,3	108	33,6
TOTAL	169	100,0	152	100,0	321	100,0

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Questão 2 – Presença de alguma forma de misoginia, ou seja, aversão às mulheres na instituição policial.

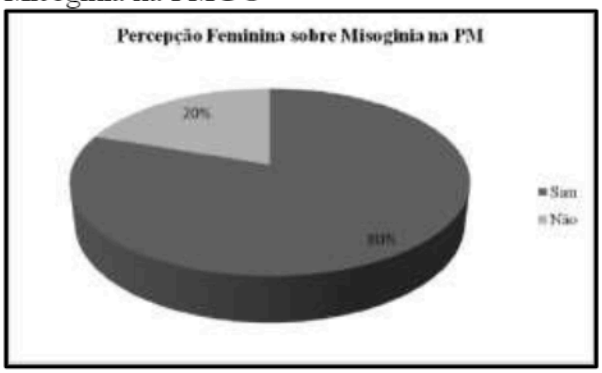
O significado de misoginia vai muito além do que o senso comum traz. Ações de objetificação, depreciação e descrédito são práticas misóginas, além dos vários tipos de violência, das quais as mulheres podem ser vítimas. É interessante perguntar sobre misoginia para um grupo de trabalhadores que, supostamente, por defender a sociedade de crimes, não deveria praticá-la, todavia, não é essa realidade que observamos nas respostas das mulheres policiais civis (Figura 3) e militares (Figura 4). Coincidentemente, o número de policiais femininas militares (80,3%) e civis (64,5%), é igual (98). E elas reconhecem (e provavelmente sofrem) a misoginia de seus colegas e de suas instituições. Como esperar que homens policiais misóginos consigam atuar de maneira adequada em situações onde mulheres são alvo de violência, sendo que dentro da instituição, eles próprios cometem tal conduta?

Figura 3 - Presença de Alguma Forma de Misoginia na PCGO



Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Figura 4 - Presença de Alguma Forma de Misoginia na PMGO



Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Para 118 policiais militares masculinos (46,5%) respondentes, não há misoginia na corporação e 136 (53,5%) afirmam haver. Em relação aos policiais civis, a realidade é outra (Tabela 3). Para 106 deles

(62,7%) não há atitude misógina na Polícia Civil, enquanto 63 (37,3%) sustentam que existe sim misoginia. As mulheres policiais civis não concordam com seus colegas de instituição, afinal 64,5% delas, sustentam que há prática misógina por parte dos homens.

Em relação à análise dos números totais - a percepção de policiais militares e civis, de ambos os gêneros, os dados demonstram que 234 (62,2%) policiais militares asseguram haver misoginia na Polícia Militar do Estado de Goiás (Tabela 4) e 142 (37,8%) negam tal prática, já 161 (50,2%) policiais civis afirmam haver misoginia na Polícia Civil do Estado de Goiás e 160 (49,8%) defendem não haver.

Tabela 3. Presença de Alguma Forma de Misoginia na PCGO

	Masculino	*%*	*Feminino*	*%*	*TOTAL*	*%*
Sim	63	37,3	98	64,5	161	50,2
Não	106	62,7	54	35,5	160	49,8
TOTAL	**169**	**100,0**	**152**	**100,0**	**321**	**100,0**

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Tabela 4. Presença de Alguma Forma de Misoginia na PMGO

	Masculino	*%*	*Feminino*	*%*	*TOTAL*	*%*
Sim	136	53,5	98	80,3	234	62,2
Não	118	46,5	24	19,7	142	37,8
TOTAL	**254**	**100,0**	**122**	**100,0**	**376**	**100,0**

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Questão 3 – Percepção sobre quem é mais assediado moralmente na instituição policial.

Assédio moral é a prática de humilhação, constrangimento e desrespeito no trabalho e ocorre "mais comumente em ocasiões de exercício do poder, visando atingir a autoestima, segurança ou imagem da pessoa" (RIBEIRO, p. 10, 2017). Nas instituições policiais, há uma relação psicológica estabelecida entre o assédio moral e a adequada formação do policial, pois o assédio pode ser um meio para preparar o agente de segurança pública para exercer suas funções.

Sendo assim, 258 (68,6%) policiais militares (Tabela 5), de ambos os sexos, responderam que as mulheres são os maiores alvos deste tipo de assédio, para os policiais civis (Tabela 6), homens e mulheres, 242 (75,4%) responderam que são também as mulheres que mais são assediadas moralmente na instituição.

106 (86,9%) militares femininas asseguram que sofrem mais assédio moral que os homens e 138 (90,8%) policiais civis femininas compartilham da opinião de suas colegas da instituição co-irmã. Para os homens a realidade é a mesma, as mulheres são mais assediadas moralmente em seus trabalhos, assim, para 152 (59,8%) policiais militares masculinos e para 104 (61,5%) policiais civis masculinos, são elas as maiores vítimas.

Tabela 5. Assédio Moral na PMGO

Percepção Geral			*Percepção da Mulher*			*Percepção do Homem*		
Mulher	*Homem*	*Não tem assédio*	*Mulher*	*Homem*	*Não tem assédio*	*Mulher*	*Homem*	*Não tem assédio*
258	75	43	106	11	5	152	64	38
68,6%	19,9%	11,4%	86,9%	9,0%	4,1%	59,8%	25,2%	15,0%

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Tabela 6. Assédio Moral na PCGO

Percepção Geral			*Percepção da Mulher*			*Percepção do Homem*		
Mulher	*Homem*	*Não tem assédio*	*Mulher*	*Homem*	*Não tem assédio*	*Mulher*	*Homem*	*Não tem assédio*
242	28	51	138	1	13	104	27	38
75,4%	8,7%	15,9%	90,8%	0,7%	8,6%	61,5%	16,0%	22,5%

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Certamente, tal situação não é vista por todos da mesma maneira, pois 5 (4,1%) das mulheres policiais militares disseram não haver assédio moral em sua instituição e 13 (8,6%) das policiais civis também tem essa percepção. Para 38 policiais militares homens (15%) e civis (22,5%), não há assédio moral em suas polícias.

Questão 4 – Presença de equidade e autonomia na tomada de decisão quando homens e mulheres ocupam a mesma posição em cargos de chefia na instituição.

As concepções de poder nas polícias militares e civis são diferentes e, diferem também, a maneira como seus integrantes as vêem. Devido a estrutura hierarquizada da Polícia Militar, onde "quem é mais, manda mais" é natural que, independente do sexo, quem está acima, realmente se acredite superior. Posto isto, 55,7% mulheres policiais militares afirmam haver autonomia nas decisões e equidade nas ações, enquanto 53,3% das policiais civis asseguram haver equidade e autonomia na tomada de decisão. Contudo as mulheres policiais, militares e civis, afirmam que não existe esta independência nas tomadas de decisão, 44,3% e 46,7%, respectivamente. Deixando subentendido se há outros fatores envolvidos (sexo de quem decide?) no êxito e relevância da decisão.

A realidade masculina em ambas as instituições é parecida. 78% (198) dos homens policiais militares e 76,9% (130) dos homens policiais civis, afirmam que homens e mulheres têm autonomia e equidade nas tomadas de decisão, quando ocupam a mesma posição em cargos de chefia (Tabela 7).

Tabela 7. Autonomia e Equidade de Homens e Mulheres na Tomada de Decisão em Cargos de Chefia Independente do Gênero

PMGO						PCGO					
Geral		Mulher		Homem		Geral		Mulher		Homem	
SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
266	110	68	54	198	56	211	110	81	71	130	39
70,7%	29,3%	55,7%	44,3%	78,0%	22,0%	65,7%	34,3%	53,3%	46,7%	76,9%	23,1%

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Questão 5 – Oportunidade na carreira policial na instituição, pois, constitucionalmente, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Para 160 (42,6%) policias militares, homens e mulheres, e 131 (40,8%) policiais civis, de ambos os sexos, há equidade nos direitos e obrigações dentro das corporações. No ponto de vista das respondentes mulheres, policiais militares e civis, a realidade é outra, 29 policiais militares femininas (PMfem) e 31 policiais civis femininas, afirmam haver equidade quando se fala em oportunidade na carreira.

Porém, 93 (76,2%) policiais militares mulheres asseguram que os homens da instituição é que possuem mais oportunidade na carreira policial militar, e que nenhuma mulher (0%) que respondeu a questão disse que as mulheres é que tem melhores oportunidades (Tabela 8).

Tabela 8. Melhor Oportunidade na Carreira Policial Militar – GO

Percepção Geral			*Percepção da Mulher*			*Percepção do Homem*		
Mulher	*Homem*	*Equidade*	*Mulher*	*Homem*	*Equidade*	*Mulher*	*Homem*	*Equidade*
30	186	160	0	93	29	30	93	131
8,0%	49,5%	42,6%	0,0%	76,2%	23,8%	11,8%	36,6%	51,6%

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Na Polícia Civil, 120 (78,9%) mulheres policiais atestam que os homens têm mais oportunidade na carreira policial. O comportamento machista das instituições é, claramente, vislumbrado nessas respostas das mulheres policiais, pois, elas não se veem em posição de igualdade em relação aos seus colegas homens (Tabela 9).

Tabela 9. Melhor Oportunidade na Carreira Policial Civil – GO

Percepção Geral			*Percepção da Mulher*			*Percepção do Homem*		
Mulher	*Homem*	*Equidade*	*Mulher*	*Homem*	*Equidade*	*Mulher*	*Homem*	*Equidade*
19	171	131	1	120	31	18	51	100
5,9%	53,3%	40,8%	0,7%	78,9%	20,4%	10,7%	30,2%	59,2%

Fonte: Elaborada pelas autoras e autor, 2021.

Já para 131 (51,6%) homens policiais militares, há equidade entre homens e mulheres em relação à oportunidade na carreira policial; 93 PMs homens (36,6%) apontam que os homens têm mais oportunidade dentro da corporação e 30 policiais militares do sexo masculino (11,8%) responderam que as mulheres têm mais oportunidade. Para os policiais civis masculinos respondentes, 100 (59,2%) acreditam que vivem uma equidade de obrigações e direitos na instituição; 51 (30,2%) afirmam que os homens tem melhor oportunidade e 18 (10,7%) asseguram que as mulheres é quem tem.

Questão 6 – Lugar da mulher na instituição policial.

Determinar o lugar das mulheres, durante muito tempo não foi difícil, seu reduto era a casa e o cuidado com o marido e os filhos. Essas delimitações de espaço, público (trabalho fora de casa) e privado (trabalho dentro de casa), tem sido bastante discutidas por várias autoras (es).

Para a cientista política australiana, Pateman (2020), apesar das mulheres terem conquistado direitos civis e políticos, não há para elas a igualdade no local de trabalho, sendo elas obrigadas a viver a divisão sexual do trabalho em seu cotidiano. Aos questionarmos aos policiais, militares e civis, do Estado de Goiás qual seria, na opinião deles, o lugar das mulheres, constatamos uma verdade desagradável, há sim uma visão machista e retrógrada que circunda a atuação profissional policial das mulheres.

Para 10 (2,7%) militares, homens e mulheres, respondentes e para 3 (0,9%) policiais civis mulheres respondentes, as mulheres não deveriam estar nas corporações policiais.

Dentre as policiais militares respondentes, 16 (13,1%) acreditam serem bem vindas e não evidenciam distinção entre os gêneros, masculinos e femininos, e 102 (83,6%) acreditam serem toleradas, sendo preteridas em algumas situações por ser mulher.

As policiais civis respondentes, em sua maioria, também se sentem toleradas dentro da instituição, 106 (69,7%) delas afirmaram isso e 43 (28,3%), sentem-se bem vindas. Para os homens policiais, civis e militares, as mulheres são bem vindas: 129 (50,8%) dos homens policiais militares e 112 (66,3%) dos homens policiais civis, assim responderam ao questionamento.

Para 119 (46,9%) policiais militares homens e 57 (33,7%) policiais civis homens, as instituições apenas as tolera e as pretere, em algum momento, por serem mulheres. E, finalmente, para 6 (2,4%) dos policiais militares homens, as mulheres não deveriam fazer parte da força policial militar do estado de Goiás. Nenhum dos policiais civis masculinos respondentes fez tal afirmação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, apresentamos os dados coletados a partir de um questionário *on-line*, composto por perguntas objetivas, realizado com policiais, masculinos e femininos, militares e civis, do Estado de Goiás. Nossa intenção foi a de problematizar, se as corporações policiais goianas são receptivas, acolhedoras, respeitosas e inclusivas em relação às mulheres, que as integram e nelas trabalham.

Em Goiás, a Polícia Civil possui 1.083 mulheres (33% do efetivo), sendo que a admissão é via concurso público em que há a possibilidade, por mérito intelectual, de ingressarem mais candidatas. A valorização do efetivo feminino, com equidade de oportunidade na carreira, em relação ao

masculino pode reverberar para o ambiente externo à instituição policial civil e incentivar com que mais mulheres participem e sejam aprovadas no certame. Na Polícia Militar, em seus quadros, há 1.142 mulheres (9,72% do total de policiais militares), com a necessidade de uma política mais equânime em relação ao ingresso na corporação, sem cotas com reserva de mercado para os homens, como é realizado nas outras instituições policiais não militares.

Conforme argumenta Ribeiro (2017), as restrições a integral e plena participação das mulheres nas polícias estão diretamente relacionadas à hostilidade dos colegas do sexo masculino (muitos se recusam a trabalhar em serviços operacionais com mulheres); a prática de piadas machistas e depreciativas ao sexo feminino; o assédio de superiores hierárquicos e a absoluta falta de perspectiva de que os sexos, masculinos e femininos, sejam tratados de forma igualitária.

Como as polícias têm em sua origem uma formação masculina e uma consolidação do imperativo masculino, no qual atributos como força e virilidade, são indispensáveis as atividades de repressão, fica óbvio entender o motivo pelo qual, inclusive dentre as próprias mulheres policiais, há um rechaçamento do que é tido como sendo feminino, ou seja, tudo que possa indicar fraqueza e fragilidade deve ser abolido de seus comportamentos. Certamente que, tais atributos admitidos aos sexos, nada mais são do que rótulos e estigmas impostos pela sociedade, na tentativa de categorizar as pessoas, além de normalizar o que é considerado como sendo comum e natural aos seus membros sociais, como afirmam Siqueira e Cardoso (2011).

Assim, a ideologia determinante, diz que ser um bom policial é sinônimo de ser um homem policial, é rotineiramente desafiada pelas mulheres que insistem em ousar tal ofício, todavia essas mesmas mulheres, em suas respostas ao questionário, nos desafiam a pensar o que é a tal polícia moderna, vendida à sociedade atual.

Nas polícias, militar e civil, de Goiás a visão das mulheres é a de que são alvo de uma, eterna e imutável inferiorização numérica e funcional e, de que, o seu sucesso profissional, sendo mulher, vem acompanhado de comentários depreciativos e emprego em funções de cuidado, que para Pateman (2020), nada mais são que a reprodução de seus ambientes privados, ou melhor, de seus lares.

Conhecer essas realidades de opiniões é o início da mudança tão sonhada, na qual a segregação sexual e a histórica diminuição do gênero feminino, não sejam aceitas e normalizadas, oportunizando também às policiais femininas goianas, a igualdade que a carta magna já concedeu.

Havendo uma comunicação/articulação entre o capitalismo e o gênero, mantém a dominação sobre as classes que, historicamente, as mulheres vêm sendo dominadas e oprimidas. E como o patriarcado está nas forças políticas também, não há estabelecimento de políticas públicas adequadas e eficazes, que diminuam as ações de poder, violência, repressão, desigualdade, subjugação e, demais formas de violência, que atuam sobre as mulheres.

Obviamente que muitas mulheres, com estudo, qualificação e trabalho, conseguem mudar as formas de atuação das relações patriarcais em suas vidas, mas nenhuma está imune a essa violência silenciosa. A desigualdade de gênero as alcança também em seus locais de trabalho, vitimando as "empoderadas". Essa opressão se evidencia, sobretudo quando exercem funções tidas como exclusivas dos homens, por exigirem coragem e força, adentram em instituições/profissões de cunho masculino, com os trabalhos de repressão desenvolvidos pelas polícias, passando então, a serem vítimas de outras formas de violência e exclusão, objetos de estudo e análise deste artigo.

Essa limitação de acesso a certos tipos de serviços e unidades dentro da polícia, ainda hoje ocorre, mas de maneira mais sutil. Afinal, a presença feminina não é totalmente aceita, havendo restrição de quais os cursos de policiamento e especialização, as mulheres são capazes de fazer e, consequentemente,

quais as unidades e tipos de serviço policial, podem desenvolver.

Com mais alocação das mulheres em níveis estratégicos das polícias, mitigando a violência simbólica e a subalternização dessas policiais, teremos equidade nas relações de gênero e pertencimento na segurança pública. E quem sabe, afirmar - Polícia, lugar de mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALESTRERI, R. B. **Direitos Humanos: coisa de polícia.** Passo Fundo-RS: CAPEC, Paster Ed., 1998.

BICKMAN, L. & ROG, D.J. **Handbook of Applied Social Research Methods.** Thousand Oaks, Sage, 1997.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. **Snowball Sampling: problems and techniques of chain referral sampling.** Sociological Methods & Research, vol. n° 2, November. 141-163p, 1981.

BOURDIEU, P. trad. Maria Helena Kuhner. **A Dominação Masculina.** 14°ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Tradução: Renato Aguiar. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

CARVALHO, Felipe Mio de.; MOTERANI, Geisa Maria Batista. **Misoginia: a violência contra a mulher numa visão histórica e psicanalítica.** Avesso do avesso, v. 14, n. 14, p. 167- 178, novembro 2016.

DAFT, Richard L. **Teoria e Projeto das Organizações.** Tradução de Dalton Conde Alencar. Revisão Técnica de Geraldo Nunes. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe.** Candiani, Heci Regina. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabrício Silva. **Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre Mulheres e Feminino na Segurança Pública Brasileira.** Revista Ártemis, Vol. XVIII n.° 1; jul-dez, 2014. Pg. 160-171.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Cultura e Poder nas Organizações.** São Paulo: Atlas, 1996.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA - FBSP. **As Mulheres nas Instituições Policiais.** Apresentação de Pesquisa, 2015. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP_Mulheres_instituicoes_policiais_2015.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

FREITAS, Maria E. **Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos.** São Paulo: Makron Books; McGraw-Hill,1991.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes (Trad.). Rio de Janeiro: LTC, 1975.

GOIÁS. **Lei n.º 9.967, de 14 de janeiro de 1986.** Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=6065. Acesso em: 25 ago. 2021.

_____. Lei n.º 12.608, de 17 de abril de 1995. Extingue os Quadros de Oficiais e Praças Policiais Militares Femininos e dá outras providências. Disponível em http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1995/lei_12608.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

_____. Lei n.º 16.901, de 26 de janeiro de 2010. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88625/lei-16901. Acesso em: 06 set. 2021.

HALL, Richard H. **Organizações: estruturas, processos e resultados.** São Paulo: Prentice Hall, 1999.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 1995.

LARA, L.D.; MACÊDO, M.; CORRÊA, E.C.C. **A Formação das Instituições Policiais no Mundo e sua Influência no Desenvolvimento da Polícia Brasileira.** ANAIS PENSAR XXI, 2020.

MENDES, L.E.S.O. **Casa-Abrigo: solução ou solidão de direitos? Análise da política de abrigamento para mulheres em risco de feminicídio no Distrito Federal.** Dissertação de mestrado – UFG, 2021.

MONET, J. C. **Polícias e Sociedades na Europa.** 1 ed. São Paulo: Edusp, 2001.

OLIVEIRA, L.S. **Teto de Vidro: relações de gênero, relações de poder e empoderamento das mulheres na polícia militar.** Tese de doutoramento – UFBA, 2012.

PATEMAN, C. **O Contrato Sexual.** Tradução: Marta Avancini. 2ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

PIMENTA, Bruno Garajau. **Construção da História da Polícia Civil de Goiás.** Material de Pesquisa, 2004.

RIBEIRO, L. **Polícia Militar é Lugar de Mulher?** Rev. Estudos Feministas, Florianópolis – SC, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, Patriarcado, Violência.** 2ª. ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2011.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Tradução: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila, SOS CORPO, 1995.

SIQUEIRA, Ranyella Cristina de; CARDOSO JUNIOR, Hélio Rebello. **O Conceito de Estigma como Processo Social: uma aproximação teórica a partir da literatura norte-americana.** São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 2011.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1995.

VIEIRA, H.; SILVA, O. **História da Polícia Civil de São Paulo.** São Paulo: Brasiliana, 1955.

GENDER AND EQUITY: police, women's place?

ABSTRACT: In the State of Goias, two polices, more than sesquicentennial, fulfill their constitutional mission of providing public security services to society. Women share the internal environment of the Military Police and the Civil Police with men, at the operational, managerial and strategic level of the institutional structure. This text aims to analyze the perception of members of police institutions about the place of women in the Police. This research presents theoretical and conceptual contributions on culture, power relations in corporations, stigma, gender relations and social hierarchy from the perspective of Human Rights. The methodological procedure included a bibliographic survey and the application of questionnaires, using the convenience sampling technique, with the production of results that reflect the universe researched based on the availability of respondents on the theme police, gender relations and equity.

Keywords: Polices; Place; Women; Human Rights; Equity.